

оплата обучения своих сотрудников, что в значительной степени повлияет на результат работы компании.

### **Литература**

1. Беликов А. В. Ротация персонала: стаття [Електронний ресурс] / А. В. Беликов // Сайт strana-sovetov.com — 2012. — Режим доступу до статті: <http://strana-sovetov.com/career/3993-staff-rotation.html>.
2. Бундюк Р. А. Экономические показатели деятельности крьюинговых предприятий / А. Р. Бундюк // Розвиток методів управління та господарювання на транспорті: Зб. наукових праць. — Вип. 33. — Одеса: ОНМУ, 2010. — С. 63-75.
3. Дикий Р. В. Менеджмент. Управление персоналом / Р.В. Дикий. — К.: Украина, 1998. — 421 с.
4. Лукашевич В. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навчальний посібник / В. М. Лукашевич. — Львів: Новийсвіт 2010, 2010. — 424 с.
5. Чернишевський А. Л. Система професійно-кваліфікаційного просування працівників в Україні // Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля А. Л. Чернишевский. — Луганськ: Янтарь, 2007. — С. 108-118.
6. Ярошенко І.С. Право соціальногозабезпечення: Навч. посіб. / І.С. Ярошенко. – К.: КНЕУ, 2005. — 232 с.

**Главацкая В. В.,**  
*студентка 5 курса факультета экономики и управления,  
Одесский национальный морской университет*

## **ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КРЮИНГОВОЙ КОМПАНИИ**

В условиях стремительного развития морской отрасли, в частности судоходства, важную роль играет деятельность по комплектованию экипажа судов, которая осуществляется либо крьюинговыми компаниями, либо специальными подразделениями судоходной компании. Качество этой работы играет важную роль в осуществлении морских перевозок.

На сегодня проблеме оценки эффективности работы крьюинговых компаний уделяется большое внимание [1-5]. При этом в различных работах недостаточно четко указаны различия в схемах работы крьюинговых компаний, что влияет на формирование их финансовых результатов.

Можно выделить несколько схем работы в процессе оказания рекрутинговых услуг в судоходстве.

Первая схема предполагает классический вариант работы кадрового агентства, т.е. оказание услуг по набору персонала на запрашиваемые работодателем должности и оказание услуг по трудоустройству для соискателей работы. Такие компании работают во всех отраслях. Кадровое агентство не работает от лица судоходной компании и не выступает её представителем, это значит, что за оказание услуг по трудоустройству моряков оно не несет ответственности.

При второй схеме, создается крьюинговое агентство, которое также может работать по двум вариантам.

В первом случае, крьюинговое агентство сотрудничает с несколькими судоходными компаниями и оказывает им услуги на основании договора (обычно на 1 год с возможностью продления) по найму моряков. Чаще всего, на начальном этапе работы, судоходная компания обращается к крьюинговой компании с заказом о поиске 3-4 членов экипажа, офицеров старшего командного состава. В дальнейшем судоходная компания принимает решение о продолжении сотрудничества, на основании качества выполненной работы.

Во втором случае, крьюинговые агентства работают по варианту «крю — менеджмент», т.е. созданное судоходной компанией крьюинговое агентство, базирующееся на том, чтобы найти, подготовить и отправить на судно максимально грамотного в своей должности специалиста, который бы удовлетворил всем запрашиваемым требованиям судоходной компании.

С учетом постоянного развития и работы мирового судоходства, крьюинговые компании играют важную роль в комплектации экипажей, для работы моряков на морском транспорте. За счет этого осуществляется бесперебойная работа в сфере морских перевозок. Таким образом, необходимо стремиться к тому, чтобы деятельность в крьюинговых компаниях, осуществляющая набор персонала на суда судовладельцев, была максимально результативной и эффективной.

Различные схемы деятельности крьюинговых компаний предполагают разные условия формирования финансового результата и оценку эффективности работы.

## Литература

1. Бундюк Р. А. Экономические показатели деятельности крюинговых предприятий / А. Р. Бундюк // Розвиток методів управління та господарювання на транспорті: зб. наукових праць. — Вип. 33. — Одеса: ОНМУ, 2010. — С. 63-75.
2. Вінніков В. В. Економіка підприємства морського транспорту: Підручник для вузів водного транспорту / В.В. Вінніков. — Одеса: РІЦ ХЕТК Моряк: ОКФА, 1999. — 352 с.
3. Гадков С. Н. Что мы знаем о современном рынке труда моряков: статья [электронный ресурс] / С. Н. Гадков // Сайт [www.pdfindir.com](http://www.pdfindir.com) — 2010. — Режим доступа до статті: <http://www.pdfindir.com/BIMCO-ISF-Manpower-2010-Update-~-Main-Report-and-Annexes-pdf-1.html>.
4. Геліч Н. В. Методи і форми оцінювання персоналу підприємства // Львівська комерційна академія, економічна секція / Н. В. Геліч. — Львів: Мир, 2007. — С. 34-41.
5. Крамаренко В.І. Управління персоналом фірми / В.І. Крамаренко. — К.: ЦУЛ, 2003. — 272 с.

**Серпутько А. И.,**

*студентка 3 курса факультета экономики и менеджмента,  
Международный гуманитарный университет*

## ОСОБЕННОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КРЮИНГОВЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

На сегодняшний момент Украина занимает 4 место в мире как страна-поставщик рабочей силы на рынке труда в сфере морской деятельности. Численность украинских моряков на рынке труда составляет от 80 до 100 тыс. чел. (одесский сектор при этом оценивается приблизительно в 75-80 тыс. моряков трудоспособного возраста) [1].

Украинский рынок труда моряков имеет ярко выраженную экспортную направленность. С момента обретения Украиной независимости получили распространение первые агентства, занимающиеся посреднической деятельностью по трудоустройству моряков, так называемые крюинговые предприятия.

Предметом профессиональной деятельностью крюингового предприятия является оказание посреднических услуг между судовладельцем или оператором судна, имеющим определенные потребности в плавсоставе, и моряком, желающим найти или сме-